

# PC技術特化で事業展開

～得意分野の異なる2社の合併で生産量を平準化～

高橋  
泰之  
氏

代表取締役

株式会社安部日鋼工業

## 【PC工法の展開】

**聞き手：**貴社の礎をつくった転換期についてお聞かせ下さい。

**高橋社長：**一般にコンクリート製品には、ひび割れの発生や引張強度が弱い等といった欠点がありました。しかし、終戦後フランスで、コンクリートにピアノ線を入れ、緊張を与えるPC(プレストレストコンクリート)工法の開発に成功しました。この工法の開発により、コンクリートの耐久性を向上させることに成功しました。そのPC工法の利点に目をつけた弊社の創業社長がストランドを用いた安部ストランド工法を開発し、独自で運用していましたが、十分に普及まで至りませんでした。そこで、昭和51年(1976年)二代目社長の決断で国内で一般的に普及していたフランスのPC工法を導入し、主に扱っていくことを決めました。このことが、その後の新幹線・高速道路等を始めとするインフラ整備事業への幅広い工事展開に大きく貢献することとなりました。売上も昭和53年(1978年)には100億円、平成5年(1993年)には300億円を達成することができました。今考えるとPC工法の変更は、トップが技術屋でないが故に出来た勇気ある決断であったと思います。

**聞き手：**御社の事業の柱、そのものを変えたPC工法の特徴について詳しくお聞かせ下さい。

**高橋社長：**橋梁で申しますと、コンクリートの全断面を有効に利用できるため、断面を小さくスレンダーな形状とすることができます。また、軽い構造にすることができるので橋の長さを長く、そして桁高を低くできるのでコスト低減にも繋がります。自動車等の繰り返しの荷重となる疲労に対して、耐久性が大きく、鋼橋と比べて剛性も大きいいため、荷重による変形が小さく、振動しにくい構造で快適に橋上を通行できます。

ほかにも、PCタンク(PC配水池)いうものがあります。あらかじめ水の圧力に対応する緊張力を与えたコンクリートで造られた貯水槽です。従来の鉄筋コンクリートに比べ数倍の強度を持ったコンクリートとPC鋼材によって造られたもので、昭和32年(1957年)岐阜市郊外伊自良村に第1号を設計施工以来、40年余で全国各地に設計施工し、豊富な経験と実績を重ねた技術は高く評価されています。PC事業では、他に下水道・建築・プール・PC版・プレキャストタンクなどの実績を持っています。またプレストレストコンクリート二次製品として、鉄道用PCマクラギ・高炉スラグ微粉末を用いた高耐久性PC構造物なども製品化しております。PCマクラギは昭和25年(1950年)の設計・生産開始以来、環境に優しい鉄道資材として、鉄道業界に大きく貢献してきました。現在、須賀川・滋賀・大牟田の工場にて1日1,500本以上の生産ラインを有し、500種にも及ぶ品種に対応しております。

**聞き手：**公共事業については縮小傾向が強いようですが、影響はいかがでしょうか。

**高橋社長：**正直なところ、公共事業はこの数年間で半減しております。影響は甚大ですが、現状の橋梁、容器、鉄道マクラギの3本柱を中心に、PC技術を活用した建築を4本目の柱とす

- 住所：岐阜市六条大溝 3-13-3
- TEL：058-271-3391
- FAX：058-273-3796
- URL：<http://www.abe-nikko.co.jp>
- 事業内容：プレストレストコンクリート工事の請負、企画、設計、施工管理。  
土木、建築工事の請負、企画、設計、施工管理。プレストレストコンクリート製品及び一般コンクリート製品の製造、販売。  
軌道工事の請負ならびに、軌道用機械器具、用品の販売修理。
- 従業員：514名
- 会社略歴：
  - 1949年 岐阜市神田町にて合資会社安部工業所を創業
  - 1950年 初のビル移動工事を着工(住友銀行岐阜支店)
  - 1957年 日本国内最初のPC上水道用タンクの建造に着手(岐阜県伊自良村)  
岐阜市六条にプレストレストコンクリート製品製造工場建設
  - 1966年 本社を岐阜市六条大溝3丁目に移転
  - 1971年 福岡県大牟田市にプレストレストコンクリート製品製造工場建設
  - 1989年 岐阜県本巣市にプレストレストコンクリート製品製造工場建設
  - 1990年 岐阜本店を岐阜本社に名称変更。東京本社と2本社体制とする
  - 1998年 ISO9001認証取得
  - 1999年 リニア新幹線プロジェクト参加
  - 2005年 ISO14001認証取得
  - 2006年 日本鋼弦コンクリート㈱と合併し、商号を株式会社安部日鋼工業に変更岐阜県本巣市に建築部材製品製造工場建設

べく「新しい事業」に挑むことが、当面の課題です。

**聞き手**：海外での事業についてはどのようにお考えですか。

**高橋社長**：現在の海外工事は、スーパーバイザーとしての仕事を中心としています。国内で培った設計力、施工力を生かし、現地の作業員を指導しながら橋梁やタンク容器のインフラ建設に貢献しています。

**聞き手**：3月に発生した東北地方太平洋沖地震の影響をどのように見ておられますか。

**高橋社長**：当社の直接的影響は、マクラギを生産している須賀川工場のマクラギ在庫品と生産設備が損傷しました。尚、工場は、福島第一原発から60kmの距離にありますが、現在では受注に対応できる体制まで復旧しております。これから復興にどう貢献するかが一番の課題です。

当社製施工の構造物も、震度5の地域でタンクなど1,500件、震度6の地域で420件、震度7の地域で7件ありましたが、調査した結果、震度5と6の地域ではほとんど問題がないことがわかりました。震度7の地域の7ヶ所については現在調査中です。従来から災害発生時には自社で施工した構造物については自主的に点検し、結果を施主に報告することで、強い信頼を得ております。

## 【技術の継承から発注者の想いへ】

**聞き手**：社是・社訓についてお聞かせ下さい。

**高橋社長**：社是・社訓ともに創業時の古いものですが、企業としての考え方・動き方の原理原則は現在も昔も大きく変わっていません。社訓の一つに「命令の徹底」があります。一見軍隊調のようですが、判断したら徹底してやるということです。物事をやらないで良いか悪いかを言っても仕方がないと思います。徹底してやってみて善悪を判断するのが重要です。次に、「報告の励行」の重要性が善悪の判断の鍵と言っています。

また「人格の陶冶」という社訓があります。陶冶とは才能・性質などを練って研きあげることですが、人格を練って研きあげることは大変難しいことです。激しい世の中で精神論だけでは置いていかれる事にもなりかねませんが、「指示待ち型」という考え方を排除し、積極果敢な社員を育成する経営土壌を醸成するために、これからも現在の社是・社訓を大事にして行きます。

**聞き手**：平成18年(2006年)に企業合併を行っておりますが、合併効果についてお聞かせ下さい。

**高橋社長**：私共は、建設業の中でも特異な存在で、工場を持っています。受注生産で生産量の変動の激しい事業体質です。同業ではありますが、得意分野の異なる2社の合併によって工場生産を平準化できたのが最大の効果として表れていると思います。特にPCマクラギは貴重な森林資源に変わる存在になっています。東海道新幹線は全てコンクリートマクラギですし、新線もPCマクラギですし、ローカル線も将来的には木製からコンクリートへの代替が更に進行しております。

**聞き手**：経営者の想いを社員にどのように周知しておりますか。

**高橋社長**：経営者の想いを従業員に伝えるのは大変重要なことですが500名余の社員を一同に会して話すことはできま

せん。遠方にある支店や工場、現場の社員には折々に目標や方針を録音したテープを送り周知するようにしています。最近では、パソコンがほぼ1人1台あることを活用して期毎の目標や方針・その他随時必要な事項は、インターネットを通して全社員が見られるようにし理解してもらえるようにしています。しかし、基本的にはフェースtoフェースだと思っており、全国を回っています。

**聞き手**：社員教育についてお聞かせ下さい。

**高橋社長**：人と経営は切り離すことは出来ない関係にありますので、人の育成は大事なテーマだと認識しております。コーチング・リスク管理・プレゼンテーション能力向上等、一般的な社員教育には特に力を入れて行っております。

しかし、概念は解ってもなかなか実践できていません。幸いにも多くの現場があり、工場があり、会議の場があります。厳しい競争の現実があります。その中が一番の教育の現場だと思っています。特に、リーダー教育が重要と思います。団塊の世代が退職し始め、技術の継承に力を入れてきましたが、深い所で、顧客、発注者の想いを理解するという点では感性がまだ少し足りないと思っております。一人ひとりが持つ個性をうまく事業に乗せることがこれからの教育だと思っております。

## 【昆虫調査でストレス解消】

**聞き手**：休日はどのようにお過ごしですか。

**高橋社長**：山野を歩き昆虫、特に蝶類の調査をすることが好きです。地図を見て地形から植物分布を予測し、木や草を探すと新しい発見があり、そこから蝶を始め生物の分布を喜び、発見につぐ発見はストレス解消になります。何故生物はこんな形なのか、何故花はこんな色なのか、何故昆虫は花に集まるのか、どの様に鳥は植物の種をバラ撒き植物分布を広げているのかなど考えると自然界の多様性に圧倒されます。

県内各地を歩いて調べているとギフチョウも、岐阜と飛騨では翅(ひ)の紋や生態が異なります。食草や環境によって生き延びるために変異しているからです。多様性の深さを実感しています。今年はなんとか時間の合間を利用して、長年温めていた日本特産種の「ウラキシジミ」分布調査結果の一部をまとめたいと思っております。

**聞き手**：本日は貴重なお時間をいただき誠にありがとうございました。

以上



林 初彦氏  
代表取締役社長

【聞き手】 株式会社太洋社

## 「被災した既卒学生・生徒のための特例措置」

### ～採用事業主への奨励金支給額を拡充・要件緩和～

平成23年4月6日(水)厚生労働省は、「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」の拡充・要件緩和について発表した。

これは、東北地方太平洋沖地震で被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を出し、採用する事業主に対し、奨励金の支給額拡充と要件緩和を行うものとなっている。詳細内容については、以下の通りである。

#### 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金

平成21年3月以降に大学等(※1)を卒業後、安定した就労経験がない既卒者が対象

##### 基本

正規雇用から6か月定着した場合に、**100万円**支給  
(奨励金の支給は、雇用保険適用事業所単位で**1事業所1回限り**)

##### 特例措置

「震災特例専用求人(※2)」を提出し、当該対象者を雇い入れ

➔ 正規雇用から6か月定着した場合に、**120万円**支給  
雇用保険適用事業所単位で**1事業所最大10回(震災特例対象者10人)**まで支給が可能

#### 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

平成21年3月以降に大学等、高校、中学を卒業後、安定した就労の経験がない既卒者が対象

##### 基本

有期雇用期間(原則3か月)：1人月額10万円、正規雇用から3か月後：**50万円**

##### 特例措置

「震災特例専用求人」を提出し、当該対象者を雇い入れ

➔ 正規雇用から3か月定着した場合に、**60万円**支給

※1 「大学等」とは、大学、大学院、短大、高専および専修学校などをいいます。

※2 「震災特例専用求人」とは、震災特例対象者に限定した奨励金対象求人を行います。

●各奨励金とも、ハローワークまたは新卒応援ハローワークに求職登録して、公共職業安定所長が奨励金の活用が必要であると認めた人が対象となります。(ハローワークまたは新卒応援ハローワークから職業紹介を受ける前に、対象者を雇用することを約している場合は、支給対象になりません)

奨励金の支給には、このほかにも一定の要件があります。詳しくは、お近くの都道府県労働局、ハローワークまたは新卒応援ハローワークにお問い合わせください。

## 「平成22年度 岐阜県労働条件等実態調査結果報告書」

岐阜県は、県内企業の賃金、その他の労働条件の実態を調査した平成22年度岐阜県労働条件等実態調査結果報告書を発表した。

この調査は、県内における常用労働者10人以上の企業1,400事業所を対象に調査したもの(回収状況672事業所回収率48.0%)で、中小企業の賃金、労務管理などの改善に役立てるとともに労働行政の基礎資料を得ることを目的とした調査である。

男女別の平均賃金をみると男性323,503円(前年度比694円減[基準内賃金239円減、基準外賃金456円減])、女性217,867円(同6,198円増[基準内賃金5,297円増、基準外賃金901円増])となった。

また地域別にみると、最も高いのは西濃地区で、最も低いのは東濃地区となっている。

### ■ 岐阜県労働条件等実態調査結果報告書

	総 数			男			女		
	平均年齢	平均勤続年数	支給総額	平均年齢	平均勤続年数	支給総額	平均年齢	平均勤続年数	支給総額
計	41.5	12.4	291,187	42.6	13.8	323,503	39.1	9.2	217,867
岐阜地域	42.1	12.3	293,750	43.9	14.0	323,994	38.0	8.4	215,217
西濃地域	40.9	12.5	299,314	41.8	13.5	329,245	38.6	10.0	225,916
中濃地域	40.1	11.9	298,028	40.9	13.6	335,146	38.7	8.8	232,829
東濃地域	41.7	12.1	273,871	41.1	13.1	308,567	43.1	9.5	209,421
飛騨地域	42.1	14.4	274,431	42.7	15.1	308,991	40.5	12.6	191,515

資料出所：岐阜県労働雇用課「平成22年度岐阜県労働条件等実態調査結果報告書」より

## 【高山労働基準監督署が旅館業へ 監督指導 -違反率は約95%-】

平成23年4月4日(月)高山労働基準監督署は「旅館業に対する監督指導結果について」を発表した。

これは、高山労働基準監督署が昨年度(平成22年4月1日～平成23年3月31日)の重点対策である労働条件確保対策の一つとして、取り組んで来たものである。同対策として旅館業の37事業場に対して労働条件にかかる監督指導を実施し、35事業場において労働基準法等の法令違反が認められ違反率は約95%となった。

また、同労働基準監督署は、旅館業については労働者側から寄せられる労働相談(電話、来署、投書)が平成21年度は65件(全体の相談件数は820件で業種が不明なものは224件)、平成22年度は41件(全体の相談件数は903件で業種が不明なものは380件)となっており、問題が認められること、違反率が高いことから今年度についても重点的に労働条件確保対策としてすすめていくとしている。

### ■ 法違反の内容及び件数

労働契約の締結時に労働条件を明示した書面を労働者に交付していない	18件
時間外労働に関する協定がないのに労働者に時間外労働を行わせている	17件
健康診断の結果、異常の所見があると診断された者に関する健康を保持するための必要な措置について医師の意見聴取を行っていない	13件
時間外・深夜・休日労働に対する割増賃金が支払われていない	10件
常時10人以上の労働者を使用しているが就業規則を作成し、当署長に届出していない	10件

### ■ その他(法令違反と断定できなかったもの)

労働時間の把握を行っておらず、適正な賃金が支払われているのか不明であることから指導を行ったもの	9件
旅館業特有の問題点として、中抜け時間(午前中の勤務と午後からの勤務の間の時間)の把握が全く行われておらず、正確な労働時間の把握ができていないことから賃金及び割増賃金の不払いが発生していると思われるもの	上記 9件 の内 4件

資料出所:高山労働基準監督署「旅館業に対する監督指導結果について」より

# 労働行政リーダー ヘッドライン

## 日本商工会議所が震災被害に対する過度な

### 自粛の見直しを申し合わせ

日本商工会議所は21日の常議員会の中で、今回の震災で被災者の悲しみを、わがことと受け止め自粛する気持ちは自然の発露であるものの、現在の過度な自粛によって日本経済は委縮していると。被災地以外の地域が行うべきことは、被災地への切れ目のない直接の支援とともに、過度な自粛を見直し経済を活性化させることであり、これは、被災地への支援に繋がると述べている。

資料出所:日本商工会議所「各地の活発な経済活動による被災地支援と経済復興を」より

## 中小企業倒産防止共済法施行規則の運用を改善

中小企業倒産防止共済は、取引先が倒産した場合に、積み立てた掛金総額の10倍を限度に、無利子・無担保・無保証人で共済金を貸し付け、中小企業の連鎖倒産を防止する制度である。

今般、甚大な災害によって支払いができなくなった取引先の手形・小切手等を所持する場合に付いても共済金の貸付が受けられるようにする、制度改正が行われた。

資料出所:中小企業庁次行環境部「中小企業の連鎖倒産を防ぐための共済制度の運用を改善します」より

## 2011年度新入社員

### 「海外勤務のチャンスがあれば、応じたい」54.3%

日本生産性本部は、2011年度新入社員を対象にアンケートを実施した。今調査から新設した「海外勤務のチャンスがあれば、応じたい」に対し、「そう思う」(54.3%)とするが「そう思わない」(45.7%)を上回った。

そのほか、「一つの会社に最低でも4年以上は勤めるべき」(55.0%)、「マニュアルに書かれていないことはできるだけくふうする」(37.3%)が過去最高となっている。また、「自分には仕事を通じてかなえてみたい「夢」がある」の設問に対し女性(73.4%)が男性(70.5%)の回答を上回り過去最高となっている。

資料出所:公益財団法人日本生産性本部「2011年度新入社員春の意識調査」より

## ハローワークのサービス提供時間が延長

平成23年5月2日(月)より岐阜労働局館内のハローワークにおいて、開庁時間を変更し、当面の間以下のとおりサービス提供時間を延長する。

	平日夜間の開庁日	土曜日の開庁日
ハローワーク岐阜 (通常時間8:30～17:15)	月・水・金曜日 (19:00まで)	第1・第3土曜日 (10:00～17:00)
キャリアアップ ハローワーク可児 (通常時間 9:00～17:15)	月・木曜日 (19:00まで)	第2・第4土曜日 (10:00～17:00)

資料出所:岐阜労働局「ハローワークからの重要なお知らせ」より

# お知らせ

## 外国人の発想・能力を生かせる職場作りは、外国人指針から

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です。

外国人雇用はルールを守って適性に

外国人(特別永住者等を除く)の雇入れ及び離職の際、その氏名、在留資格等をハローワークへ届け出てください。

外国人労働者の適正な雇用の推進及び不法就労の防止を図ることについて、事業主をはじめ皆様のご理解とご協力をお願いします。

お問い合わせ先:岐阜労働局職業対策課(電話 058-245-1314)

又は最寄りのハローワーク

# 東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A

東北地方太平洋沖地震の発生により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどしています。

このため、厚生労働省では、賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてQ&Aを取りまとめています。ここではその一部を以下に抜粋しました。

詳細 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017f2k.html>

## 1 地震に伴う休業に関する取り扱いについて

**Q1-1** 今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業する場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

**A1-1** 今回の被災により、事業の休止等を余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

**Q1-2** 従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可効力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の計画停電に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとする場合は、適法なのでしょうか。

**A1-2** 労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、今般の計画停電に伴う休業については支払わないとする場合は、労働条件の不利益変更該当します。

このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取り扱いを変更する(支払わないこととする)ことはできません。

**Q1-3** 今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。

**A1-3** 雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。

今回の地震に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、損壊した設備等の早期の修復が不可能である、等のほか、計画停電の実施を受けて事業活動が縮小した場合も助成対象になります。

**Q1-4** 今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たのでしょうか。

**A1-4** 今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられますので、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられます。

**Q1-5** 今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たのでしょうか。

**A1-5** 今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。ただし、休業について、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。

## 2 震災に伴う解雇について

Q2-1

今回の震災を理由に雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。

A2-1

震災を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではなく、出来る限り雇用の安定に配慮して頂くことが望まれます。解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由(例:業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇(労働基準法第19条)等)以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下ルールに沿って適切に対応する必要があります。

### ① 期間の定めのない労働契約の場合

整理解雇については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、(1)人員整理の必要性、(2)解雇回避努力義務の履行、(3)被解雇者選定基準の合理性、(4)解雇手続きの妥当性、という4つの事項が考慮されており、留意が必要です。

### ② 有期労働者契約(期間の定めのある労働契約)の場合

労働契約法第17条第1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されています。

※有期労働契約期間中の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断される点に留意が必要です。

Q2-2

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるのでしょうか。

A2-2

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき解雇を行う場合の手当等の支払を定めているときは、労働契約等に基づき当該手当の支払等を行う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条は、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する期間及びその後30日間、産前産後の女性が労働基準法第65条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならないと定められています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に労働基準監督署の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。

また、労働基準法第20条では、使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか30日分の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で労働基準監督署の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払は不要とされています。

労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に順ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかにともし難いような状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は、大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当たるものと考えられます。

Q2-3

今回の震災で事業場の施設や設備は直接的な被害は受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるのでしょうか。

A2-3

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったときであっても、原則として「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇に当たりません。ただし、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能とする事由が真にやむを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変やその他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。

この度、機関誌「人と経営」4月号において過誤がございました。お詫び申し上げますとともに、下記の通り、訂正させていただきます。

【誤】 8ページ

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金  
対象労働者1人当たり支給額  
中小企業 中小企業緊急雇用安定助成金  
6,000円 ⇒ 4,000円

【正】 8ページ

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金  
対象労働者1人当たり支給額  
中小企業 中小企業緊急雇用安定助成金  
6,000円 ⇒ 3,000円